

STIL VODENJA: VPRAŠALNIK

Navodila:

V nadaljevanju je opisanih dvanajst situacij in vsaka predvideva štiri možne aktivnosti. Predstavljajte si, da se znajdete v opisanih situacijah in izberite aktivnost, ki bi najbolj ustrezala vašemu vedenju.

Situacije

1. **Vaši podrejeni se v zadnjem času ne odzivajo na vaše prijazno nagovarjanje in skrb za njihovo dobro počutje. Kakovost njihovega dela nenehno pada.**
 - a) Poudarite potrebo po dokončanju nalog.
 - b) Poveste, da ste na voljo za pogovor, vendar se ne vsiljujete.
 - c) Z zaposlenimi se pogovorite, nato določite cilje.
 - d) Namenoma se ne vključujete.

2. **Kakovost dela v vašem timu nenehno narašča. Skrbite za to, da se vsi člani tima zavedajo svojih dolžnosti in pričakovanih standardov delovanja.**
 - a) Ohranjate prijateljski stik, vendar še naprej skrbite za to, da se vsi člani tima zavedajo svojih dolžnosti in pričakovanih standardov delovanja.
 - b) Ne storite nič konkretnega.
 - c) Storite, kar je v vaši moči, da bi se člani tima čutili pomembne in vključene v reševanje problemov.
 - d) Poudarite pomen časovnih rokov in dokončanje nalog.

3. **Člani vašega tima ne morejo samostojno rešiti problema. Običajno ste jim pustili, naj to storijo sami, pa tudi sicer so bili samostojni. Delovanje tima in medosebni odnosi so dobri.**
 - a) Delate skupaj s timom in skupaj rešujete problem.
 - b) Tim pustite, da sam rešuje problem.
 - c) Hitro ukrepate.
 - d) Spodbujate člane tima, da rešujejo problem, ter podpirate njihova prizadevanja.

4. **Razmišljate o določeni spremembi. Vaši podrejeni delajo dobro in spoštujejo potrebo po spremembi.**
 - a) Zaposlenim omogočite, da se vključijo v izvajanje spremembe, vendar niste preveč direktivni.
 - b) Napoveste spremembo, jo izvajate in pri tem zaposlene nenehno nadzirate.
 - c) Pustite članom tima, da oblikujejo svoje lastne poti in rešitve.
 - d) Upoštevate nasvete članov tima, vendar potek spremembe usmerjate sami.

5. **Kakovost in količina dela vašega tima v zadnjih mesecih upadata. Zaposlene je treba nenehno opominjati, naj naloge končajo pravočasno. V preteklosti ste si pomagali s ponovnim definiranjem vlog in odgovornosti.**

- a) Članom tima pustite, da sami definirajo svoje vloge in odgovornosti.
 - b) Upoštevate nasvete in pripombe članov tima, vendar poskrbite, da so cilji doseženi.
 - c) Ponovno definirate vloge in temeljito nadzirate delo tima.
 - d) Timu dovolite, da sodeluje pri določanju vlog in odgovornosti, pri tem pa niste preveč direktivni.
- 6. Postali ste vodja učinkovito vodenega tima. Prejšnji vodja tima je imel skrben nadzor nad situacijo. Želite, da bi bile aktivnosti še naprej produktivne, hkrati pa bi želeli zgraditi bolj prijateljsko okolje.**
- a) Storite, kar je v vaši moči, da bi dali timu občutek vključenosti in pomembnosti.
 - b) Poudarite pomen časovnih rokov in nalog.
 - c) Namenoma se ne vmešavate.
 - d) Vključite tim v odločanje, vendar nadzirate doseganje zastavljenih ciljev.
- 7. Razmišljate o spremembi strukture, ki bo za vaš tim nova. Člani tima so dali nekaj predlogov o potrebni spremembi. Tim je pri opravljanju svojega dela zelo produktiven in prožen.**
- a) Definirate spremembo in temeljito nadzirate njeno izvajanje.
 - b) Sodelujete s timom pri razvijanju spremembe, vendar pustite zaposlenim, da sami organizirajo izvedbo.
 - c) Pripravljene ste izvesti predlagano spremembo, vendar le tako, da imate nad njo nadzor.
 - d) Izogibate se vsakršnim konfliktom; pustite, da stvari potekajo samostojno.
- 8. Delovanje tima in medosebni odnosi so dobri, vendar menite, da ga kljub temu ne usmerjate dovolj dobro.**
- a) Tim pustite, da samostojno opravlja naloge.
 - b) S člani tima se pogovorite o situaciji, nato pa spodbudite potrebne spremembe.
 - c) Usmerjate ljudi k učinkovitemu opravljanju dela.
 - d) S člani tima razpravljate o situaciji, vendar niste preveč direktivni.
- 9. Vaš nadrejeni vas je pooblastil za vodjo projekta, ki ni skladen z želenimi zahtevami po spremembi. Timu niso povsem jasni cilji, ki jih mora doseči. Prisotnost na sestankih je nizka, prav tako njihova kakovost. V splošnem pa ima tim potrebne sposobnosti za reševanje problema.**
- a) Timu pustite, da sam rešuje svoje probleme.
 - b) Upoštevate priporočila tima, vendar skrbno nadzirate doseganje zastavljenih ciljev.
 - c) Ponovno definirate cilje in strogo nadzirate njihovo doseganje.
 - d) Timu omogočite, da je vključen v določanje ciljev, vendar njegovih članov v nič ne silite.
- 10. Vaši podrejeni, ki so navadno zmožni prevzeti odgovornost, se ne odzivajo na nove standarde dela, ki ste jih določili.**
- a) Timu omogočite sodelovanje pri ponovnem definiranju standardov, vendar ga pri tem ne nadzirate.
 - b) Ponovno definirate standarde in temeljito nadzirate skladnost delovanja.
 - c) Izogibate se vsakršnim konfliktnim situacijam, ne izvajate pritiska in pustite potek dogodkov prepuščen sam sebi.
 - d) Upoštevate priporočila skupine, vendar nenehno preverjate, če upoštevajo načrtane standarde.

11. **Napredovali ste na višji položaj v timu. Prejšnji vodja tima se ni vključeval v probleme tima. Tim je dobro opravljal delovne naloge, notranji odnosi so dobri.**
- Zaposlene usmerjate k delovanju na dobro definiran način.
 - Zaposlene vključite v proces odločanja in spodbujate dobro opravljeno delo.
 - S člani tima se pogovorite o preteklem delovanju in nato preverite potrebo po novih postopkih.
 - Timu še naprej pustite, da dela samostojno.
12. **Vaš tim je znan po odličnem delu. Člani so vedno uspešno dosegali dolgoročne cilje. Vendar se v zadnjem času med člani tima pojavljajo določeni konflikti. V zadnjih nekaj letih so dobro delali skupaj. Vsak je dobro usposobljen za nalogo, ki jo opravlja.**
- Pri članih tima preizkusite novo rešitev in preverite potrebo po novih praksah, postopkih.
 - Članom tima omogočite, da sami rešijo notranje konflikte.
 - Hitro in odločno ukrepate.
 - Sodelujete v razpravah, povezanih z reševanjem problemov in zaposlenim hkrati ponudite podporo.

Točkovanje

- Prenesite odgovore iz vprašalnika v tabelo (okrožite ustrezno črko).
- Seštejte točke v vsakem stolpcu in seštevek vpišite na koncu, v polje SKUPAJ.
- Prenesite seštevek točk v model situacijskega vodenja, ki se nahaja na naslednji strani.

Situacija	1	2	3	4
1	A	C	B	D
2	D	A	C	B
3	C	A	D	B
4	B	D	A	C
5	C	B	D	A
6	B	D	A	C
7	A	C	B	D
8	C	B	D	A
9	C	B	D	A
10	B	D	A	C
11	A	C	B	D
12	C	A	D	B
Skupaj seštevek:				

MODEL SITUACIJSKEGA VODENJA (Hersey & Blanchard)

